



REHABILITERING

HANTERINGSANVISNING

BAKGRUND OCH SYFTE

Rehabilitering ska syfta till att återge den som drabbats av sjukdom sin arbetsförmåga och förutsättningar att försörja sig själv genom förvärvsarbete.

Lagen om allmän försäkring slår fast att det är arbetsgivaren som har huvudansvaret för att den anställde ska kunna återgå i arbete efter sjukdom. Den enskilde ska aktivt medverka genom att delta i planering av lämpliga åtgärder samt lämna de upplysningar som behövs inför återgång i arbete. Enligt Arbetsmiljöverkets kungörelse (AFS 1994:1) ska arbetsgivaren utveckla de rutiner som behövs för att bedriva verksamhet med arbetsanpassning och rehabilitering.

Lagen om anställningskydd säger vidare att arbetstagare ej får sägas upp på grund av sjukdom. Under en sjukskrivning har den anställde ett sk förstärkt anställningskydd.

Arbetsgivarens syn på rehabilitering är att

- ansvaret åvilar prefekt/avdelningschef/enhetschef som är nyckelperson tillsammans med den anställde. Ansvaret för dessa arbetsuppgifter kan delegeras.
- alla sjukskrivna anställda ska, om det behövs, via rehabiliteringsåtgärder och arbetsanpassning, hjälpas och själva medverka till återgång i arbete, i första hand till de tidigare arbetsuppgifterna
- både de fysiska och psykiska faktorernas inverkan på människan ska beaktas
- det friska hos individen ska framhävas
- den anställde ska behandlas med respekt
- den anställdes integritet ska skyddas (sekretesslagen 7 kap 11 §)
- företagshälsovården ses som en värdefull expertresurs

AKTIVITETER

Förebyggande åtgärder

- Systematiskt arbetsmiljöarbete genomförs (AFS 2001:1).
- De anställdas kapacitet och kunskap tas tillvara.
- Chefer ges utbildning i arbetsmiljö- och rehabiliteringsfrågor.
- Alla anställda ges information om de rutiner som gäller rehabilitering och arbetsanpassning.
- Orsaker till stressrelaterad ohälsa kartläggs med hjälp av företagshälsovården som även kan ge stöd vad gäller åtgärder.
- Insatser genomförs för att förebygga ohälsa, exempelvis översyn av arbetsplatser och friskvård.
- Utvecklingssamtal genomförs årligen.
- Varje institution/avdelning utvecklar en checklista på hur man agerar när en anställd blir sjukskriven. (Hur man förhåller sig med kontakter, rapport om arbetsplatsträffar, utbildning, gemensamma aktiviteter m m).

De olika stegen i rehabilitering

Rehabiliteringsutredning

Rehabiliteringsutredning ska göras

- vid mer än 4 veckors sjukfrånvaro
- vid mer än 6 sjukdomsrelaterade frånvarotillfällen/12-månadsperiod
- på den anställdes begäran

Berörd chef ansvarar för att rehabiliteringsutredning görs. Företagshälsovården fungerar som stödresurs. Utredningen dokumenteras på särskild blankett och insändes till Försäkringskassan senast 8 veckor efter sjukfrånvarons början. Blanketten återfinns på Försäkringskassans hemsida (www.fk.se). Med rehabiliteringsutredningen som underlag upprättar Försäkringskassan en rehabiliteringsplan för den anställda.

Om den anställda ej kan återgå till det egna arbetet utan rehabiliteringsåtgärder

Berörd chef tar initiativ till att sammankalla en *rehabiliteringsträff*. Utöver chef och anställd kan representant för företagshälsovård, personalenheten, Försäkringskassan, behandlande läkare samt facklig representant delta. Chef och den anställda samråder om vilka som ska delta i rehabiliteringsträffen. Det kan vara av värde att handläggare från Försäkringskassan deltar om frågor om rehabiliteringsersättning, arbetsträning m m diskuteras. Företagshälsovården kan bidra med råd och stöd.

Åtgärder som kan bli aktuella:

- arbetsanpassning
- ansökan om rehabiliteringsersättning
- arbetsträning
- insatser av interna och externa resurser
- ersättning för arbetsresor som alternativ till sjukskrivning

Dokumentation av vidtagna/planerade åtgärder ska alltid ske, lämpligen på blanketten för rehabiliteringsutredning. Chefen har ansvaret för att beslutade rehabiliteringsåtgärder genomförs.

Om den anställda inte kan återgå till det egna arbetet

Om beslutade rehabiliteringsåtgärder inte leder till återgång till det egna arbetet kan det finnas behov av ytterligare rehabiliteringsträff/-ar. Alternativa lösningar ska i första hand sökas inom den egna institutionen/avdelningen. Företagshälsovården bör göra en bedömning om återgång till arbete ej kan göras inom den egna institutionen/avdelningen. Om placering inom den egna institutionen/avdelningen inte bedöms möjlig ska lösningar sökas inom högskolan som helhet. Personalenheten har en samordnande funktion.

I de fall den anställda ej kan återgå i arbete trots genomförda rehabiliteringåtgärder eller om den anställda inte medverkar i rehabiliteringsarbetet, exempelvis genom att pröva ett annat arbete, kan arbetsgivaren ta upp diskussion med Försäkringskassan och begära förhandling med berörd facklig organisation om fortsatt handläggning.

REHABILITERINGSBEGREPP

Rehabiliteringsutredning

Man går gemensamt igenom orsaker till den anställdes ohälsa och möjlighet att återgå till det egna arbetet. Utredningen förutsätter kontakt med den anställda. Berörd chef ansvarar för att rehabiliteringsutredning görs. Företagshälsovården fungerar som stödresurs.

Rehabiliteringsträff

Ansvarig chef tar initiativ till träff där möjliga åtgärder för återgång i arbete diskuteras. Chef och anställd avgör vilka som ska delta, exempelvis representant för företagshälsovård, personalenheten, Försäkringskassan, behandlande läkare och facklig representant. Företagshälsovården är en samordnande resurs inför denna träff.

Rehabiliteringsplan

Anger skriftligt på vilket sätt den anställda ska ges möjlighet att återgå till ett arbete. Försäkringskassan är ansvarig och planen görs i samråd med den sjukskrivne.

Arbetsanpassning

- förändring av arbetsuppgifter
- förändring av arbetstider
- förändring av arbetsorganisation
- handledning
- kamratstöd
- utbildning
- förändring av arbetsplatsens fysiska utformning

Arbetsträning

För en anställd som varit sjukskriven en längre tid kan en tids arbetsträning på arbetsplatsen utan krav på prestation göra det lättare att komma tillbaka till arbetet. Tiden för arbetsträning på det vanliga arbetet är begränsad till maximalt 3 månader och ersättning från Försäkringskassan i form av rehabiliteringspenning kan betalas ut. Om den anställda arbetstränar på ett nytt arbete hos arbetsgivaren kan rehabiliteringspenning betalas ut och träning pågå längre tid.

Rehabiliteringspenning

Beviljas av Försäkringskassan, dock endast när arbetsgivaren tillsammans med den sjukskrivne gjort en rehabiliteringsutredning.

HÄNVISNING

- Lagen om allmän försäkring, AFL, kap. 22 (1962:381)
- Arbetsmiljölagen, AML, kap.3, § 2 a (1977:1160)
- Lagen om anställningsskydd, LAS (1982:80)
- Sekretesslagen, SekrL (1980:100)
- Arbetsanpassning och rehabilitering (AFS 1994:1)
- Systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2001:1)
- Organisation för Högskolan i Gävle med ansvarsfördelning och beslutsordning
- (Dnr 10-1629/00, reviderad 2000-11-08)
- Försäkringskassans hemsida på internet, www.fk.se